



# SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA, FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA

Sede: Rua Ipês, 95/99 - Vila Urupês - Suzano/SP  
Telefones: (11) 4741-8760 / 4747-3877

CARLOS JOSE DA SILVA  
Presidente

Subsede: Rua Gaspar Conqueiro, 861 - Vl. Vitória - Mogi das Cruzes/SP  
Telefones: (11) 2378-5309 / 2378-5297

E-mail: [contatos@siemacosuzano.com.br](mailto:contatos@siemacosuzano.com.br)

## SIEMACO Suzano assina Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 dos Cabeleireiros

Comunicamos que o Siemaco Suzano assinou a **Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019** dos trabalhadores em Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras de Suzano e região, após negociações realizadas com o sindicato patronal Sindibeza-SP. Confira as principais mudanças:

FUNÇÃO	PISO SALARIAL
Cabeleireiros	R\$ 1.357,17
Manicures	R\$ 1.235,90
Depiladores	R\$ 1.251,33
Maquiladores	R\$ 1.331,82
Consultores de Beleza	R\$ 1.229,28
Esteticistas	R\$ 1.357,17
Ajudante de Cabeleireiro / De Depilador / De Esteticista	R\$ 1.228,18
Gerentes	R\$ 1.499,40
Auxiliares Administrativos	R\$ 1.228,18
Caixas	R\$ 1.234,80
Recepcionistas	R\$ 1.234,80
Recepcionistas Externos	R\$ 1.228,18
Demais Empregados	R\$ 1.228,18

**Parágrafo Primeiro:** Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

**Parágrafo Terceiro: ISONOMIA SALARIAL** - Nenhum trabalhador, sob qualquer pretexto, pode ser contratado, no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com salário inferior àquele devido ao trabalhador de mesma função e com menor tempo de serviço no estabelecimento.

**Parágrafo Quarto: QUADRO HIERÁRQUICO** - A empresa pode adotar a classificação de profissionais por classes, setores ou níveis de função (júnior, sênior, etc.); sendo, ainda, facultada a aplicação de promoções por tempo de serviço, por nível de habilitação, por mérito ou outro critério, com autorizações de fazer, inclusive, distinções salariais e de jornada de trabalho entre as várias classes e os diversos níveis existentes.

**Obs.: Os pisos salariais deverão ser praticados apenas no ato da contratação**

## REAJUSTE SALARIAL

Em 01/06/2019 os salários dos empregados integrantes da categoria profissional, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão um reajuste de 7% (sete por cento), calculado sobre os salários de 01/06/2018 devidamente reajustados pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**Parágrafo Primeiro:** Os salários dos empregados admitidos após 01/06/2018 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

**Parágrafo Terceiro:** A qualquer alteração na política salarial do Governo, as partes reunir-se-ão para revisão, readaptação e adequação dos salários.

**Obs.: O reajuste salarial de 7% (sete por cento) deverá ser aplicado a todos os funcionários registrados da empresa**

## REAJUSTE SALARIAL--2020

Em 01/06/2020, o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo "índice geral do INPC/IBGE" acumulado no período de 01/06/2019 a 31/05/2020, índice esse que será aplicado sobre os salários de 31/05/2020.

## HORISTAS

Aos trabalhadores que recebem a base de horas deverá ser observado o salário hora referente ao piso salarial.

## MODALIDADE MISTA DE CONTRATO DE TRABALHO

É permitido o exercício de modalidade mista de contrato de trabalho (por hora, por comissão e mensal fixo) por um único profissional, mediante acordo prévio homologado na Entidade Sindical Profissional, e desde que tais formas de trabalho não ocorram simultaneamente no mesmo turno de trabalho.

**Parágrafo Único:** É obrigatória a descrição detalhada nos recibos de pagamentos dos resultados advindos de cada modalidade de contratação.

## COMISSIONISTAS -- FAIXAS DE COMISSÃO

Aos profissionais que recebem à base de comissão sobre a produção que alcançarem, fica estabelecido:

**Parágrafo Primeiro:** Empregado e empregador têm o direito de negociar livremente as faixas e percentuais de comissão a serem aplicadas sob os produtos e serviços comercializados.

**Parágrafo Segundo:** Com o devido registro e homologação da Entidade Sindical Profissional, via comunicado próprio, é facultado as partes estipular livremente: **a)** diferentes faixas de comissões pela realização de tarefas, serviços específicos ou trabalhos diferenciados no mesmo turno de trabalho; **b)** faixas de comissão por turnos diferenciados.

**Parágrafo Terceiro:** É obrigatório o destaque nos recibos de pagamentos, dos resultados advindos por cada respectiva faixa de comissão aplicada.

## CESTA BÁSICA

Os empregadores concederão a seus empregados nas funções de ajudantes de cabeleireiros, auxiliares de cabeleireiros, auxiliares administrativos, recepcionistas, manobristas e faxineiros, que percebam salários até R\$ 1.280,00 (mil, duzentos e oitenta reais) ou salário mínimo vigente (Estadual/Federal), uma cesta básica no valor de **R\$ 74,90 (setenta e quatro reais e noventa centavos)**, nos termos do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei Federal nº 6312/76, regulamentado pelo Decreto nº 05 de 14/01/91.

**Parágrafo Primeiro:** O vale cesta deverá ser entregue na 1ª quinzena de cada mês;

**Parágrafo Segundo:** O benefício aqui estabelecido será concedido também durante o período de licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

## PLANO PARA ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

Pela presente cláusula, fica estabelecida a obrigatoriedade da contratação de plano para atendimento odontológico de todos os trabalhadores representados pelo SIEMACO SUZANO abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em sua base territorial, cujo custo deverá ser suportado pelo empregador, sem ônus ao empregado.

O direito de uso deste benefício poderá também ser estendido aos profissionais-parceiros que mantenham contrato de parceria homologado, ao mesmo custo pago pelo salão-parceiro, através de autorização estabelecida no contrato de parceria para retenção na quota parte devida ao profissional-parceiro.

O SIEMACO SUZANO disponibilizará o atendimento odontológico próprio, o qual engloba procedimentos de restauração, extração, obturação, canal, limpeza geral (raspagem e aplicação de flúor) e inclusive prótese simples (dentadura e ponte), a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente plano, cabendo aos empregadores a responsabilidade de fornecer todos os meses a listagem de todos os empregados e sua constante manutenção.

**Parágrafo Primeiro:** Para a manutenção deste benefício, os empregadores recolherão em guias próprias ao SIEMACO SUZANO o valor mensal de R\$ 13,85 (treze reais e oitenta e cinco centavos) por trabalhador, sem qualquer ônus ao trabalhador, com vencimento todo dia 10 de cada mês, sendo certo que deve-se pagar para utilizar tal benefício, sob pena de cobrança judicial com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo de possíveis procedimentos administrativos junto à Gerência Regional do Trabalho competente.

**Parágrafo Segundo:** Os serviços serão prestados nos endereços e horários conforme estabelecidos (podendo os mesmos serem alterados pelo Sindicato com aviso prévio aos usuários).

**Parágrafo Terceiro:** O atendimento se dará mediante agendamento feito no dia anterior através dos telefones do SIEMACO SUZANO, e será efetuado nos seguintes locais e horários:

a) Na sede do SIEMACO SUZANO – Rua Ipês nº 95/99 - Vila Urupês – Suzano/SP.

De segunda a sexta das 08:00 às 12:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas.

b) No consultório SIEMACO SUZANO em Mogi das Cruzes sito na Rua Gaspar Conqueiro nº 861 - Vila Vitória – Mogi das Cruzes/SP.

De segunda, terça, quinta e sexta das 08:00 às 12:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas e aos sábados das 08:00 as 12:00 horas.

**Parágrafo Quarto:** Os trabalhadores atendidos pela presente assistência, poderão estender o benefício aos seus dependentes, bastando para tanto associar-se ao SIEMACO SUZANO.

**Parágrafo Quinto:** Devido ao seu caráter social, a contribuição de que trata esta cláusula é obrigatória e devida inclusive pelas empresas que fornecem assistência odontológica a seus trabalhadores.

**Parágrafo Sexto:** Por questão de logística e estratégia de localização em relação a base territorial o SIEMACO SUZANO distribuiu seu atendimento em sua sede em Suzano e no município de Mogi das Cruzes, assim contemplando toda sua base territorial de forma que possibilite todos os trabalhadores abrangidos pelo presente plano utilizarem o benefício, para tanto distribuindo-se os atendimentos em horários estratégicos para minimizar o impacto na produtividade do trabalhador, excetuando-se casos de urgência e emergência, possíveis compensações de ausências poderão ser ajustadas entre empregador e empregado.

## AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuem creches próprias pagarão a sua empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 03 (três) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

**Parágrafo Único:** O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

## AUXÍLIO - FILHOS EXCEPCIONAIS

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio, mensal, equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.

**Parágrafo Único:** O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar, laudo médico que ateste a condição do filho nessa condição.

## TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

**Parágrafo Segundo:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminadas neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

## RELAÇÃO DE TRABALHO - (CABELEIREIROS, MANICURES, DEPIADORES, MAQUILADORES)

Visando a regularização dos vínculos existentes entre os profissionais cabeleireiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas na prestação de serviços junto à categoria econômica, as Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem o quanto segue.

**a)** As empresas que, porventura, tenham em seus quadros profissionais subordinados sem o devido reconhecimento do vínculo trabalhista, devem atentar para a regularização da situação dos mesmos através do registro na carteira de trabalho.

**b)** As empresas que mantenham outra forma de contratação, sob qualquer denominação (contrato de autônomo, contrato de locação, contrato de arrendamento, contrato de parceria comercial e outros, inclusive os que contenham cláusulas específicas de consultoria técnica, fixação de luvas, cessão de imagem, dentre outras) deverão submeter tais procedimentos para orientação, validação e assistência das Entidades Sindicais Patronal e Profissional.

**c)** As Entidades Sindicais fornecerão às empresas e aos profissionais o procedimento para efetivação das contratações, bem como as condições mínimas necessárias que deverão ser estabelecidas no teor dos contratos, sem prejuízo de outras que atendam, de forma individualizada, cada empresa e cada profissional interessados.

**d)** Os contratos serão feitos somente para os profissionais mencionados na presente cláusula (cabeleireiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas) que trabalhem na empresa sem regime de subordinação.

**e) Contrato de Parceria. Contrato de Arrendamento. Contrato de Locação de Bens Móveis. Contrato de Distribuidor / Revendedor Independente. Contrato de Micro ou Nano Franqueado e Afins. Outros Contratos.**

Considerando as iniciativas das Entidades Sindicais do ramo de beleza em prol da pacificação da relação de trabalho do profissional da beleza autônomo;

Considerando as manifestações da Entidade Sindical representante das categorias profissionais como um todo, bem como suas manifestações e sugestões de adequação das boas práticas de contrato de parceria e similares existentes na categoria;

Considerando que a relação de parceria existente na categoria ser uma das formas de negócios jurídicos mais usual deste mercado;

Considerando que o reconhecimento da licitude e legalidade do contrato de parceria está normatizado na Lei 12592/2012 e Lei Complementar 155/2016 e, ainda, considerando a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13467/2017, para melhor esclarecimento e definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos contratos de parceria, as Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho elencam conceitos complementares, conforme segue:

**I – Empresas de Tratamentos de Beleza (Categoria Econômica – Artigo 511, § 1º, Consolidação das Leis do Trabalho):** Pessoas jurídicas ou agentes autônomos estabelecidos (Artigo 592, I, Consolidação das Leis do Trabalho), detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza.

**II – Profissionais da Beleza (Categoria Laboral e Específica – Artigo 511, §§ 2º e 3º, Consolidação das Leis do Trabalho):** Pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleireiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas (Artigo 592, IV, Consolidação das Leis do Trabalho), ainda que inscritas no “Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica” na forma “empresário individual, de microempreendedor individual ou mesmo como partícipes de pessoa jurídicas organizadas em forma de cooperativa, de sociedade simples (sociedade de serviços), ou organização similar”.

**III – Parceria (Gestão Compartilhada) –** Além da parceria estabelecida na Lei 12592/2016, a gestão compartilhada é forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (Artigo 4º, Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), nas jurisprudências e, também, nas normas coletivas à égide do Artigo 611, Consolidação das Leis do Trabalho.

**IV – Sistema de Administração do Arrendamento (ou de Condomínio) –** Conjunto de controles de administração disponível/existentes na empresa/estabelecimento de beleza, o (a) qual se utiliza de metodologia manual ou de sistema de informática para a operacionalização dos controles administrativos inerentes ao objeto do instrumento contratual. É uma forma de condomínio porque, conforme termos técnicos e legais, “existe um domínio de mais de uma pessoa (vários profissionais) simultaneamente de um determinado bem, ou partes de um bem”. Este sistema pode ser gerido por empresa administradora, a qual deve estar homologada pelo Sindicato da categoria profissional, para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade.

**V – Do Trabalho Autônomo –** Os profissionais da beleza (conceituados no item II) exercem sua atividade com ampla liberdade, podendo optar por inscrever-se na receita federal como MEI, como Empresário Individual ou mesmo participar de cooperativas de serviços, de sociedades simples (de serviços) ou organizações similares para firmar pactos com os estabelecimentos de beleza; enfatizando-se que o trabalhador autônomo tem ampla liberdade para a escolha dos dias de prestação de trabalho, de auto gestão de horário de atuação, não há relação de subordinação, onerosidade ou pessoalidade com estabelecimento de beleza ou tomador de serviços, estando apenas compelido a obedecer regras de coordenação e administração do ambiente laboral, incluso no que concerne as obrigações sanitárias da ANVISA, sobretudo por força do Artigo 4º, Lei 12.592/2012.

**Parágrafo Único:** Os profissionais da beleza deverão apresentar documentos (C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo ainda terem formalizados e homologados seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviços, perante o Sindicato da categoria profissional, conforme minuta aprovada pelos Sindicatos Profissional e Patronal, em especial para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza verifique (homologue) que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelo Sindicato Profissional não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

## REGIMENTOS INTERNOS

Os trabalhadores devem ter ciência sobre os Regimentos Internos da empresa, sendo apresentados no ato da contratação, devendo ainda serem afixados em local próprio e de fácil acesso.

## **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO / BANCO DE HORAS**

As partes signatárias ratificam como autorizadas a prática de Banco de Horas dentro das empresas representadas, devendo, a partir de então, a presente flexibilização da jornada de trabalho observar as seguintes condições:

- a)** A presente jornada flexível, denominada Banco de Horas, deve ser controlada por um sistema de débitos e créditos.
- b)** A flexibilização de jornada não substitui as disposições legais que disciplinam a redução de jornada de trabalho com redução de salários.
- c)** O Banco de Horas, flexibilização de jornada, deve ser homologado perante o Sindicato Profissional para autenticar a sua validade. Determinando-se, expressamente, que as jornadas não homologadas no Sindicato Profissional não serão consideradas como autênticas e/ou válidas.
- d)** O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais ocorridas em época de alta atividade com a desnecessidade do labor em períodos de baixa atividade.
- e)** As horas laboradas além da jornada contratual serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- f)** Os períodos de compensação das horas creditadas no Banco de Horas deverão ser previamente fixados de comum acordo entre as partes.

## **FOLGAS**

A escala de folgas para os trabalhos que coincidam com domingos e feriados, deverá ser informada com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

## **ABONO DE FALTAS - ASSISTÊNCIA DE FILHOS**

Serão abonadas as faltas ou horas não-trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência Social, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que o empregado compense a falta cometida na semana ou mês.

## **INÍCIO DE FÉRIAS**

O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá ter início no período de dois dias que antecede sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

## **LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTE**

Conforme disposto na Lei 13.509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CIPA**

As empresas deverão promover, conforme a lei, os procedimentos necessários à constituição da CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco dias), a realização de eleição para preenchimento de cargos das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, mencionando o período de realização do pleito e o local das inscrições dos candidatos.

## ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido por Órgão de Saúde devidamente legalizado, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pelo Sindicato Profissional; nos referidos atestados a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) só será colocada se for autorizada pelo paciente.

**Parágrafo Primeiro:** Quando se tratar de "obturações", os atestados odontológicos serão aceitos pelo período em que o empregado ficou afastado para tal fim, devendo o empregado retornar ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa fornecer convênio médico aos seus empregados, poderá restringir a aceitação do atestado médico somente da rede de saúde credenciada de seu convênio.

## DIFERENÇAS SALARIAIS E BENEFÍCIOS

Fica estabelecido que os Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras deverão pagar as diferenças salariais, bem como dos benefícios decorrentes do dissídio coletivo juntamente com o salário do mês de Setembro/2019.

A integra da Convenção Coletiva de Trabalho será divulgada tão logo seja registrada no Ministério do Trabalho e Emprego - Sistemar Mediador.